

职业院校教师队伍建设的现状、问题及对策分析

温宇

(湖南工业职业技术学院 湖南 长沙 410208)

摘要: 通过采取面上调研与点上调研相结合的方式对湖南省职业院校教师队伍建设进行了专题调研,摸清了职业院校教师队伍建设的基本情况,发现了职业院校教师队伍建设中存在的问题,并提出了对策建议。

关键词: 职业院校; 教师队伍; 建设; 问题; 对策

中图分类号: G715.1 文献标识码: A 文章编号: 1671-9654(2015)01-008-04

DOI:10.13829/j.cnki.issn.1671-9654.000068

Analysis of the Status Quo, Problems and Countermeasures of Construction of Teachers in Vocational College

WEN Yu

(Hunan Industry Polytechnic University, Changsha Hunan 410208)

Abstract: Through overall and on-site survey, this article makes investigation on faculty team building of Hunan technical and vocational colleges and schools (HTVCS for short). It finds out the basic situation, existing problems of HTVCSs faculty team building and proposes policy recommendations.

Key words: vocational schools; teacher team; construction; issue; strategies

为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》和《湖南省建设教育强省规划纲要(2010—2020年)》,切实加强职业院校教师队伍建设工作,打造一支高素质的职业院校教师队伍,湖南省采取面上调研与点上调研相结合的方式开展了一次教师队伍建设工作专题调研。此次调研收集了省教育厅、14个市州、县市区教育行政部门、所有高职院校及部分中职学校的相关文件和资料,走访了湖南省3个市州、6所中职学校、4所高职院校。通过调研,摸清了湖南职业院校教师队伍建设的基本情况,通过定量与定性分析,发现了职业院校教师队伍建设方面存在的主要问题,并提出了对策建议。

一、我省职业院校教师队伍现状分析

2013年,我省高职院校专任教师18357人,生

师比为24.6:1;专任教师中,“双师型”教师占专业课教师的比例为60.36%;专任教师具有研究生以上学历学位的占40.9%,具有本科学历的占43.64%,教师学历提升效果明显;具有高级职称的占29.77%,中级职称的占43.5%(见图1、图2)。



图1 2013年高职院校专任教师学历结构

收稿日期: 2015-01-10

作者简介: 温宇(1983-),女,湖南永州人,讲师,研究方向为高等教育管理。

基金项目: 本文为湖南省教育科学“十二五”规划2013年度立项课题“现代职业教育视野下高职院校学生人文素质的培养研究”(编号: XJK013QZY003)阶段性研究成果。

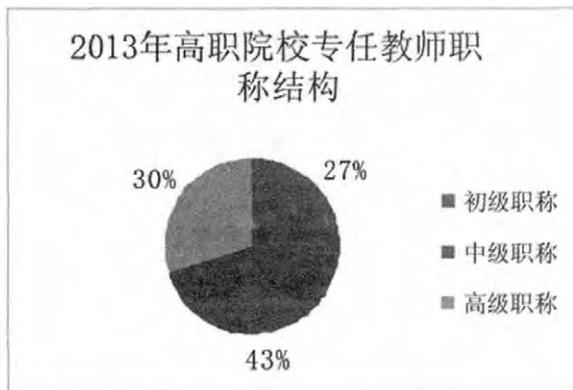


图 2 2013 年高职院校专任教师职称结构

2013 年中职专任教师 24827 人,生师比 26.21:1,专任教师中,专业课教师 13907 人,占专任教师的 56.02%,“双师型”教师 6397 人,占专任教师的 25.77%,研究生学历专任教师 945 人,占专任教师的 3.81%,本科学历专任教师 20219 人,占专任教师的 81.44%,正高级职称 148 人,占专任教师的 0.6%,副高级职称 5296 人,占专任教师的 21.33%,专任教师中实习指导课教师 1122 人,聘请校外教师 2970 人,聘校外教师中实习指导课教师 476 人(见图 3、4)。



图 3 2013 年中职学校专任教师学历结构



图 4 2013 年中职学校专任教师职称结构

二、职业院校教师队伍建设中存在的主要问题

根据调研情况来看,尽管近年来,我省职业院校教师队伍建设虽然取得了一定成绩,但还存在以下几个方面的突出问题:

(一) 专任教师数量严重不足 结构不合理

1. 专任教师数量严重不足

全省高职高专院校专任教师 18357 人,生师比为 24.6:1,而《湖南省高等学校机构编制标准(试行)》规定,高职高专学校生师比体育、艺术类专业为 11:1,医药卫生类专业为 13:1,工科类专业为 16:1,其他专业类为 18:1 的比例配备老师,目前,全省高职需要专任教师 27830 人,尚缺教师 3890 人。

全省中等职业学校,2013 年中职专任教师 24827 人,生师比 26.21:1,而《湖南省中等学校机构编制标准(试行)》规定,中等职业学校生师比农工医卫类为 11:1,商贸财经类为 14.5:1,文化艺术与体育类为 7:1。目前,全省中等职业学校需要专任教师 45890 人,尚缺 18597 人。

2. 师资队伍结构性矛盾突出

(1) 专业课教师占专任教师的比例以及“双师型”教师占专业课教师的比例偏低^[1]。从教师类型来看,全省高职院校专任教师中,文化课教师占 19.3%,专业课教师占 70.6%,专职实习实训指导教师占 10.1%;全省中等职业学校专任教师中,文化课教师占 47%,专业课教师占 47%,专职实习实训指导教师占 6%。专业课教师中,高职院校“双师型”教师占专业课教师总数的 61.2%;中等职业学校“双师型”教师占专业课教师总数的 60.95%。总体来看,职业院校文化课教师比例过大,专业课教师特别是“双师型”教师比例较低,专职实习实训指导教师数量不足^[2]。从点上调研情况看,职业院校真正的“双师型”教师极其缺乏。

(2) 职业院校教师学历层次总体不高。高职教师和中职教师合格学历应分别为研究生和本科,而从目前学历结构统计的情况来看,目前高职教师研究生以上比例仅占 41%,中职教师本科以上比例为 81.44%,高职院校专任教师大专以及下占教师总数的 15%,本科占 44%;中等职业学校专任教师大专以及下占教师总数的 14.75%。

(3) 职称结构不合理。省人力资源和社会保障厅、教育厅规定中等职业学校中级教师比例应为50% ,副高级教师比例为20% ,教授级高级讲师实行全省统一控制。而目前从职称结构统计来看,高职院校专任教师职称初级及以下占27% ,中级占43% ,副高占25.16% ,正高占4.84% ;中等职业学校专任教师职称初级及以下占31.55% ,中级占46.52% ,副高占21.33% ,正高占0.6% 。

(二) 管理制度改革不到位

1. 编制管理办法执行不到位。湘编办(2009)21号、22号两个文件,对职业院校编制有关问题做出了明确规定,明确了以在校学生人数为基本参数,根据不同专业类的师生比确定教师编制数,编制实行固定教师编制和流动教师编制相结合的管理办法,流动教师编制用于聘用校外有技术专长的兼职教师。从调研情况来看,大部分职业院校的编制并没有按政策核定和落实到位。全省67所高职院校,其中政府举办的有41所,占高职61.2% ;行业部门举办的有26所,占38.8% ;民办的13所,占19.14% 。67所高职院校中,编制数落实90%以上的学校占13.2% ,编制数落实80-90%的学校占11.32% ,编制数落实70-80%的学校占20.75% ,编制数落实50-70%的学校占37.74% ,编制数落实50%以下的学校占15.09% 。全省中职学校中,编制数落实90%以上的学校占36.8% ,编制数落实80-90%的学校占19.2% ,编制数落实70-80%的学校占11.2% ,编制数落实50-70%的学校占20.8% ,编制数落实50%以下的学校占11.2% 。由于按新标准核实职业院校编制,所以按编制拨付教职工人头经费也就无法落实,导致职业院校编制紧张,不能也无法聘请兼职教师。如本次调研3个市6所中等职业学校,专业教师总数为600人,其中外聘兼职教师仅有87人,占6所学校专业教师总数的12.7% ,有的边远地区的学校甚至无一名兼职教师。目前,即使是已核定了编制的学校,许多学校的编制内教师招聘也要受人社部门节制,学校教师招聘没有自主权,更谈不上拿流动编制从行业企业引进能工巧匠作为兼职教师。

2. 经费管理办法落实不到位。一方面,部分市州机构编制管理部门没有按机构编制标准(试行)规定的“编制到校、经费包干、自主聘用、动态管

理”的要求对其辖区内的职业院校进行编制核定,除长沙市外,大部分市州还是按学校实有编制拨付人头经费,没有真实落实编制标准规定的明确按学生数核定教师编制,按编制数拨付教师工资的管理办法。另一方面,没有按要求执行生均经费标准。根据《湖南省公办职业院校生均经费标准指导意见》,我省职业院校生均经费基本标准由财政预算内拨款标准和学费收费标准两部分组成。财政年初预算内拨款标准,高职院校为3400元/生-2850元/生,中职学校为3100元/生-2400元/生,部分学校和专业可按规定适当上浮。文件还规定凡投入未达到省定标准的市(州)、县(市、区),2012年前达到省定标准。从调研的情况来看,地方政府并没有严格按照标准落实,大部分市州县的生均经费标准未达标,有些县生均经费甚至严重低于政策标准。

(三) 教师待遇不高,地位低,学校进人难

调研发现,职业院校教师的经济待遇和社会地位都不高。高职院校教师明显要低于同属于高等教育的高专和本科院校教师,中等职业学校教师要低于普通高中教师,不少职业学校没有落实绩效工资,政府不拨经费,全靠学校自筹;部分县市虽然落实了绩效工资,但也低于普通高中的工资水平。有的县财政仅按普通高中绩效工资的70%拨付给职业学校,有的甚至相差一倍。由于教师待遇低,即使是市区学校,高校毕业生和企业人员也不愿意到职业院校特别是中等职业学校任教,职业院校合格教师来源非常有限。有的县、市教育局招考过程中,部分专业教师招聘最后因报名人数无法达到开考比例而取消,有的学校连续五六年都招聘不到专业教师。

三、职业院校教师队伍建设的对策

(一) 增强职业院校对教师的吸引力

按照产业发展对技能型人才的需求和职业院校专业教师的实际需求,将师资队伍的建设作为一项重要任务来抓,建立“双师型”教师队伍培养的长效机制^[3],加强教学名师、专业带头人培养力度,完善在职教师培训制度,完善专业教师企业实践制度。从待遇上、事业发展上、情感上留住职业院校的教师^[4],为职业院校的教师提供充足的发展机会,吸引教师前往职业院校任教。

(二) 拓宽职业院校教师培养培训渠道

目前,我国师范本科院校基本上不承担职业院校专业课教师培养任务,我省原来确定的职业学校师资培养基地——湖南师范大学和湖南农业大学,据统计,这两所学校培养出来的职教师资真正到职业学校任教的只有不到10%。而其它院校的毕业生到职业院校任教后普遍缺乏专业动手操作能力和教师职业能力。这些因素导致职业院校专业课教师无直接来源,教师来源渠道不畅,加之职业院校教师编制过紧,教学任务重,也无法安排教师到企业进行中长期培训。鼓励职业院校将教师送到对口的本科院校、高职院校和相关企业进行培养和培训,使教师通过培训构建起系统的专业理论知识体系、专业教学能力与实践能力。

(三) 增强职业院校的人事自主权

由于事业单位人事管理制度的限制,职业学校编制内教师公开招聘时用人单位缺乏自主权,造成了“想要的人进不来”^[5]的情况,因此,要贯彻落实职业院校编制标准和管理办法,鼓励职业院校全面实行聘任制,引导专业教师合理流动。使各职业院

校可根据专业设置与调整情况实施动态管理,使之满足根据产业结构变化调整专业结构的师资需求。同时,鼓励中、高职院校之间教师的合理流动,在制度上实现优秀师资在中、高职学校、发达地区与边远地区学校、示范院校与一般院校之间的对口支援以及进修提高等,充分发挥优秀院校和优秀师资的示范和辐射作用,提升职业院校教师的整体水平。

参考文献:

- [1] 史丽燕,王会霞.高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J].教育与职业,2014,(24).
- [2] 袁伟.湖南省职业学校专业教师队伍建设现状、问题与对策研究[D].长沙:湖南师范大学,2010.
- [3] 徐咏梅,李建忠.宁夏职业院校“双师”型教师队伍建设的现状及对策研究[J].人力资源管理,2014,(7).
- [4] 刘永明.高职院校“双师型”教师培养体系构建与实践研究——以长沙航空职业技术学院为例[J].长沙航空职业技术学院学报,2013,(4).
- [5] 王丽.我国高职院校兼职教师队伍建设研究[D].天津:天津大学,2008.

[编校:杨英伟]